

# En dag på kontoret

Et scenarie af Piotr Duda-Dziewierz

# Indholdsfortegnelse

- 1) Forside
- 2) Indholdsfortegnelse
- 3) Intro
- 4) Formålet
- 5) Plottet kort fortalt
- 6) Sceneoverblik
- 7) Location
- 8) Spilteknik
  
- 9) Spilpersoner: Relationer
- 10-11) Spilperson: Claire Bendix
- 12-13) Spilperson: Mona Wagner
- 14-15) Spilperson: Martin Østerby
- 16-17) Spilperson: Bent Nordstrand
- 18-19) Spilperson: Kristina Rask
- 20) Bipersoner
  
- 21) Scene 1: Mandag - Det begynder
- 22) Scene 2: Mandag - Teambuilding
- 23) Scene 3: Tirsdag - Projekt mødet
- 24) Scene 4: Onsdag - Hands on!
- 25) Scene 5: Onsdag - Chefens opsang
- 26) Scene 6: Torsdag - Deadlinefeber
- 27-28) Scene 7: Fredag - Præsentationen
- 29) Scene 8: Epilog
  
- 30) Handout 1 - Kravspecifikation
- 31) Handout 2 - Scene 4
- 32) Handout 3 - Ressourcepoint
- 33) Handout 4 - Kontorets bud
- 34) Handout 5 - Kontorets vilkår
- 35) Handout 6 - Tanker

# Intro

Velkommen til en dag på kontoret. En verden fyldt med computere, mødelokaler, post-its og bristede drømme. Et sted hvor ambitionerne flokkes for at dø, og hvor apatien hersker med en doven hånd.

5 medarbejdere i en mellemstor IT-virksomhed er hver især kørt fast i deres karrierer, men midt i stilstanden, er noget er ved at ske.

Et nyt projekt rører på sig, og truer med at ryste det gamle storrumskontor. Nu skal slaget stå. Kan de overvinde apatien og mande sig op til den afgørende udfordring? Og vil de stå sammen eller hver for sig?

Indsatsen er stor - efter projektet lurder et langt farligere bæst - dets mange uhellige navne hvisket sagte på de lysstofrøroplyste gange: kompetenceafklaring, effektivisering, outsourcing - eller det mest vulgære af alle: fyringsrunde.

Meget er på spil, for selvom livet på kontoret er drænende, er det intet imod den fortvivlede eksistens i arbejdsløshedens ørken, hvor sagsbehandlerne marttrer de fordømte med deres frygtelige paragrafpiske.

Skælv ved tanken, gode læser, og kom indenfor. Kontoret venter.

# Formålet

*En dag på kontoret* er et indblik i voksenlivets skyggeside - et fastkørt, utaknemmeligt og rutinepræget job. De 5 spillere er netop på dette stadie i deres karrierer. Den dybere pointe med scenariet er at få spillerne til at gennemgå den emotionelle forvandling fra apati til beslutsomhed og handling. Måske endda en afklaring med deres tilværelse.

Status Quo bliver forstyrret, da de bliver hvirvlet ind i et nyt projekt med stramme vilkår. Her får de mulighed for at træde i karakter - spørgsmålet er om de griber chancen?

Spillerne vil se kontoret som meget negativt til at starte med. Dette er ikke en objektiv vurdering - den ligger primært hos spillerne selv. Fordi de er blevet fanget af apatien, ser de ikke alle de gode aspekter af deres arbejdsliv. Pointen er, at de i slutningen forhåbentligt har fået noget af arbejdsglæden tilbage igen, og apatien bliver besejret af kreativitet og entusiasme.

Ellers må de tilbringe resten af deres miserable eksistens i deres eget private helvede. Fortabelse eller frelse? Det er hvad der er på spil.

På trods af den skrevne tone i scenariet, må du som spilleleder prøve at holde en let og munter stemning. Det er ikke komedie, men nærmere tragikomedie. Galgenhumor. Som man ser det på så mange kontorer og arbejdspladser. Alt er skidt, men vi kan vel feste mens skibet går ned...

# Plottet kort fortalt

De 5 spillere arbejder for en mellemstor IT-virksomhed, Abildgaard Data, og de føler alle på hver deres måde, at de er kørt lidt fast i deres karrierer. Chefen har set, at der er nogle utilpassede elementer på arbejdspladsen, samtidigt med at han mangler en ny områdeleder, der helst skal kende firmaet og dets arbejdsgang indefra.

I et øjeblik managementvanvid besluttet han sig for at lave et eksperiment; han vil sætte gruppen til at løse et løst defineret projekt. På bare en uge skal de lave et udkast til et stort IT-system til en kunde i byggebranchen og præsentere deres idé for ham. I virkeligheden findes ordren slet ikke - i stedet vil chefen få HR til at overvåge gruppen, og se efter hvem der klarer sig bedst, hvem der tager tøjlerne og får styret opgaven i mål.

Det har han tænkt sig at afsløre for gruppen, men først efter de har lavet præsentationen. Så kan han til den tid se om nogle ledertalenter har åbenbaret sig.

For spillerne handler det om at navigere igennem opgaverne efter bedste evne, men også at finde sig selv i mødet med de andre. At finde en afklaring på hvad man vil med kontorlivet.

Det handler ikke så meget om at vinde over de andre i gruppen, som at vinde over sig selv, og finde sin plads i livet. Derfor er epilogen vigtig - her vil man se resultatet af den rejse projektet har været.

# Sceneoverblik

## **Scene 1: Mandag - Det begynder**

Hvor chefen sætter spillerne sammen i en projektgruppe, og giver dem en akut opgave.

## **Scene 2: Mandag - Teambuilding**

Hvor gruppen skal "rystes sammen" af HR-afdelingen.

## **Scene 3: Tirsdag - Projektmødet**

Hvor gruppen prøver at komme i gang med opgaven, og chefen bliver konkret.

## **Scene 4: Onsdag - Hands on!**

Hvor spillerne begynder at producere præsentationen.

## **Scene 5: Onsdag - Chefens opsang**

Hvor chefen blander sig, og truer med konsekvenserne for at fejle.

## **Scene 6: Torsdag - Deadlinefeber**

Hvor præsentationen skal færdiggøres.

## **Scene 7: Fredag - Præsentation og afsløring**

Den store finale hvor spillerne fremlægger præsentationen, og hvor chefen afslører sin plan.

## **Scene 8: Epilog**

Hvor vi finder ud af hvad der skete sidenhen.

# Location

Til at starte med skal du som spilleder sætte den rette stemning, ved at beskrive settingen - arbejdspladsen. Gør det gerne i en sløv, monoton stemme - kontoret er negativt. Det er apati og antiliv.

Set udefra er kontoret en anonym mørkegrå kolos af glas og beton. Omringet den er en parkeringsplads fyldt med fornuftige mellemklassebiler.

Indenfor på tredje sal, hvor spilpersonerne arbejder, er storrumskontoret. Ét stort rum med 20 skriveborde adskilt af nogle få skillevægge. Der er en konstant summen af de mange tændte computere. Overalt står kopper med rester af den forfærdelige automatkaffe som udelukkende drikkes som doping - et middel til at holde sig vågen.

Der er et printerrum, hvor man udskriver de mest nødvendige dokumenter. Drømmen om det papirløse kontor er død, og selvom mindst halvdelen af udprintene er unødvendige, gider folk ikke rigtigt at begrænse sig. Vanens magt er stor. I printerrummet er også et aflåst skab, hvor der er forskellige kontorartikler, som skriveblokke, kuglepenne og hæftemaskiner. Efter der blev registreret et betragteligt svind i beholdningen, blev det besluttet at kun cheferne skulle have nøgle til skabet, og man skulle spørge dem for at få adgang. Det gjorde ikke svindet mindre fremover.

Nede af gangen er et par sparsomt møblerede mødelokaler, komplette med projektor og whiteboard. Et af disse lokaler er blevet indrettet som gruppens projektrum.

# Spilteknik

Jeg forestiller mig at scenariet skal spilles semilive, i den forstand at man ikke er bundet til stolene rundt om bordet. Det er helt i orden at nogle af spillerne taler sammen internt uden andre hører det. Det er ikke klassisk intrige, men vil folk gerne konspirere, giv endeligt plads til det.

Sæt handout 4 og 5 op et synligt sted, f.eks. tavlen. Nævn dem ikke igennem spillet (de tages ned i scene 6).

Instruér spillerne i at alt kan lade sig gøre, hvis det er realistisk.

Realistisk: i slutningen beslutter en af spillerne sig for at finde en brødkniv i kantinekøkkenet og true chefen med den.

Urealistisk: i slutningen beslutter en af spillerne sig for at finde en pistol i sin skuffe og true chefen med den.

Ellers - improvisér, når der opstår situationer jeg ikke har taget højde for. Jeg tror på dig.

## **Miniscener**

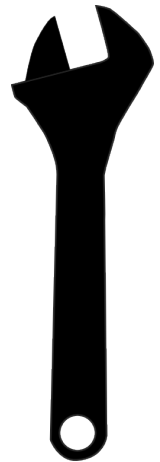
I slutningen af nogle af scenerne er der en valgfri miniscene du kan vælge at køre, hvis du synes det passer ind. De er designet til at give et lille pusterum, i den ellers noget pacede handling.

## **Fordeling af roller**

Du bestemmer selv hvordan du vil fordele rollerne, det kunne dog være en fordel hvis personen, der spiller Teknikeren (Bent Nordstrand), ved noget om IT. I stedet for at spørge spillerne om deres erfaring med rollespil i starten - spørg om erhvervs erfaring især med kontorarbejde.



# Spilpersoner: Relationer



**Proximitet = Kvalitet**

# Claire Bendix

- Projektleder
- 44 år
- 12 år i firmaet



# Claire Bendix

## Baggrund:

Du har været i firmaet længe og har arbejdet dig op. Du startede i projektafdelingen som assistent, og tænkte endeligt ikke på nogensinde at blive leder, men da det viste sig at nærmest umuligt at besætte en ledig projektlederstilling (med den løn direktionen var villig til at give), måtte man se indadtil - og du var den... bedst egnede.

Du får gennemført dine projekter, men sørger altid for at uddelegere så meget som overhovedet muligt. Også gerne opgaver som hører sig en projektleder til...

Din funktion går kort og godt ud på at styre og koordinere projekter. Sørge for at alle ved hvad der skal ske, at de rigtige parter får den rigtige information, og at tingene bliver lavet til tiden. Dermed er du ikke egentlig leder, og dine beføjelser i forhold til de folk der er med i dine projekter er små. Det eneste du kan gøre hvis folk ikke spiller med, er at sladre til deres nærmeste mellemlider. Det ses dog, sjovt nok, som værende temmelig dårlig stil. Alternativt kan man altid vente til sidst, og give problemmagerne skylden for eventuelle mangler i projektet...

Pt. føler du, at du er kørt fast. De sidste mange projekter har været uinteressante, og din indsats er støt og roligt faldet. Du glæder dig aldrig til at tage på arbejde - det er blevet en sur pligt. Men alternativet er værre. Udenfor arbejdsmarkedet venter jobcentre, ansøgningshelvede og aktivering. Du ved fra bekendte hvordan det kan være... Så hellere det uinsprende, men trygge, kontor.

Du ville ønske at du kunne tage dig sammen, finde glæden og inspirationen igen. Tage noget efteruddannelse, gå efter at komme højere op i hierarkiet - have et mål. Vriste dig fri af apatiens kløer. Men det er svært. Så svært.

## Fremtoning:

Holder en professionel kølig distance, og har tilsyneladende styr på tingene. Det dækker dog over en grundlæggende usikkerhed. Kan godt blive kort for hovedet i pressede situationer, men har også en blød side. Konfliktsky: ønsker ikke at blive uvenner med nogen.

## Personlige mål:

- Afvikle projekter med minimal indsats
- Komme på flest mulige kurser og møder "ude i byen"
- Holde lav profil - aldrig få skylden for kuldsejlede projekter
- Drøm: forsøge at bryde fri af den stilstand du befinder dig i.

## De andre i projektet:

**Designer - Mona Wagner:** Hun er helt sikkert dygtig til sit arbejde, men har lidt svært ved at tage kritik. Hun må forstå at når folk kommer med ændringsforslag til hendes skitser, er det ikke en personlig kritik af hende. Men alle "kunstnere" har vel lidt primadonna i sig...

**Tekniker - Bent Nordstrand:** Hans opgave er at få styr på det tekniske. Han brokker sig alt for meget over at folk ikke forstår ham... Han er lidt en sur gammel mand, der ikke helt har forstået at teknik alene ikke skaber et godt produkt...

**Brugerkonsulent - Martin Østerby:** Ham og hans snak om brugere hele tiden - de ved altså bare ikke alting! Og så virker han bare noget overlegen med hans konstante refereren til hans universitetsuddannelse...

**Marketing - Kristina Rask:** Dygtig pige med masser af gode idéer til at få overbevist kunderne. Også ret ambitiøs, du kunne godt have hende mistænkt for at ville skifte spor i firmaet og gå efter at blive leder. I så fald ville hun blive en konkurrent...



# Mona Wagner

- Designer
- 31 år
- 7 år i firmaet



# Mona Wagner

## Baggrund:

Du er uddannet grafisk brugergrænsefladedesigner. Dit job er at tegne de skærme, menuer og knapper der udgør programmer og hjemmesider. Du ved ikke så meget om "det bagvedliggende" - servere, programmering, databaser og den slags.

Du startede din egen freelance designfirma, men allerede efter et års tid kunne du se at det ikke gik - for få kunder, for meget bøvl og bureaukrati med at drive egen virksomhed. Så du valgte at sælge din sjæl til højstbydende, og blev ansat i firmaet.

Du fik en tryk og stabilt job, og en garanteret lønseddel hver måned. Til gengæld mistede du din kreative frihed. Nu var der lige pludseligt rigtig mange der skulle blande sig. Du har ikke tal på hvor mange gange du er blevet bedt om at lave dit design om. Nogle gange er dine idéer blevet ændret til ukendelighed, og du har stadig stået som ansvarlig for designet på det endelige produkt - på et resultat du egentligt slet ikke kan stå inde for. Det lærte man ikke om på designskolen...

Pt. føler du er du er kørt fast. De sidste mange projekter har været uinteressante, og din indsats er støt og roligt faldet. Du glæder dig aldrig til at tage på arbejde - det er blevet en sur pligt. Men alternativet er værre. Udenfor arbejdsmarkedet venter jobcentre, ansøgningshelvede og aktivering. Du ved fra bekendte hvordan det kan være... Så hellere det uinsprerende, men trygge, kontor.

Men nu kan det være nok. Du har lovet dig selv at hvis du får chancen, vil du prøve at komme igennem med dine mere kreative idéer. Det må da snart lykkes!

## Fremtoning:

På overfladen glad og åben, men i virkeligheden frustreret ung kvinde. Prøver at bevare det positive syn, og opmuntrer kollegaerne når hun kan. Også for at slippe for det konstante brok.

## Personlige mål:

- At få så mange designidéer med i det endelige produkt
- At endeligt få noget efteruddannelse
- Holde lav profil, hvis der er fare på færde

## De andre i projektet:

**Projektleder - Claire Bendix:** Hun er som sådan ikke decideret dårlig rent fagligt, men som så mange andre i firmaet, virker hun lidt ligeglad med sit arbejde. Flink nok, men har lidt svært ved at sætte sig igennem, og få sine projekter helt i mål.

**Tekniker - Bent Nordstrand:** Han tror at han er åh så klog, bare fordi han ved mest om det tekniske. Han glemmer at teknikken kan være nok så velfungerende - hvis ikke produktet ser ordentlig og indbydende ud, gider folk ikke at bruge det.

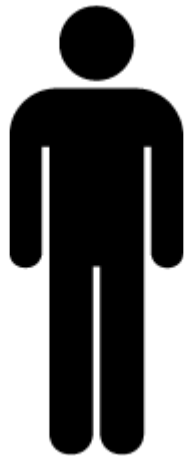
**Brugerkonsulent - Martin Østerby:** Lidt en frelst type. Hvis han bare ville holde op med at tale om brugerne og deres input hele tiden! Brugere er ikke designere. Overlader man design til folk der ikke har forstand på det, får man visuelle rædsler i neonfarver og Comic Sans

**Marketing - Kristina Rask:** Man må have respekt for hendes målrettethed - man skal ikke komme i vejen for Kristina og hendes rundsave på albuerne. Godt du er på god fod med hende - hun kan også, i modsætning til mange andre virkelig se værdien af dit arbejde



# Martin Østerby

- Brugerkonsulent
- 29 år
- 3 år i firmaet



# Martin Østerby

## Baggrund:

Du er uddannet på universitet, hvor du har læst mange gode og fine teorier om hvordan man skal inddrage brugerne i designprocessen af nye IT-systemer. Du troede at du skulle ud at bruge det i praksis, og havnede så i firmaet. Her blev illusionerne langsomt men sikkert taget fra dig. Her i firmaet betyder brugerinddragelse i praksis at man sender det næsten færdige produkt forbi et brugerpanel, der bliver guidet til at godkende det via unfair og dobbelttydige spørgsmål. Gode gud. Du føler at din faglighed betyder mindre og mindre, og at den i hvert fald ikke bliver respekteret af dine kollegaer.

Du har brug for en chance til at bevise hvad du kan - at være det gyldne bindeled mellem teknikere og brugere. Du taler begges sprog og kan sikre at produktet, der bliver udviklet, bliver helt præcist det folk vil have og har brug for. Du vil lave rigtige brugerpaneler, tage ud og se de arbejdssituationer hvor jeres produkt skal bruges i praksis, rigtige feltstudier! Du drømmer om at lave et IT-produkt der er så skræddersyet til brugerne, deres forudsætninger og behov, at de kan være eksperter i dets brug på få dage.

Alternativt ville du allerede du have set dig omkring noget andet, men du ved at på dagens jobmarked er det meget svært. Så på trods af din utilfredshed, gør du hvad du kan for at blive i firmaet - indtil videre. Du kan dog mærke at du bliver mere og mere drænet, og at du har svært ved at bevare entusiasmen for jobbet.

Måske kunne det være en idé at skifte spor. Men til hvad?

## Fremtoning:

Du er en meget nydelig ung mand, og ingen ved at din ulastelige påklædning og sikre attitude dækker over en grundlæggende usikkerhed over din position i firmaet. Når du føler dig truet, har du det med at bruge et kompliceret akademisk sprog, og henvise til teorier dine kollegaer ikke kender. Så bliver de sat på plads.

## Personlige mål:

- At få rigtig brugerinddragelse tilbage i designprojekter.
- At endeligt få noget efteruddannelse
- Alternativt, hvis alt fejler: holde lav profil

## De andre i projektet:

**Projektleder - Claire Bendix:** Hun virker til at være en ok projektleder. Hun har i hvert fald en meget professionel stil, selvom den godt kan være noget distancerende. Er hun mon ligeså usikker som du?

**Tekniker - Bent Nordstrand:** Der er mange der ikke kan lide Bent, og afskriver ham som en sur gammel mand. Sådan har du det ikke, for du ved at i grunden, vil han bare have at produktionen skal være af bedste kvalitet. Han er måske den med dedikerede af jer alle.

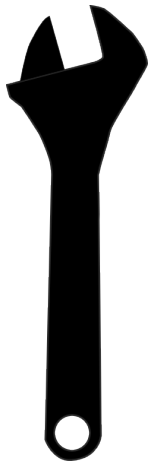
**Designer - Mona Wagner:** En rigtig kunstner, og en dygtig en af slagsen. Problemet er at I ofte har clashet når hendes visioner ikke har stemmet overens med hvad brugerne ville have eller havde brug for. Hun må lære at forstå at produktet er til for dem, ikke hende.

**Marketing - Kristina Rask:** Helt sikkert den du har det sværest med. Hendes mål bare at sælge produktet, uden at skele til om det er det folk har brug for. Ja, det kan godt være at I kører en forretning, men derfor kan man da godt tænke længere end til næste kvartals bundlinje?



# Bent Nordstrand

- Tekniker
- 51 år
- 22 år i firmaet





# Bent Nordstrand

## Baggrund:

Du er old-school IT-ingeniør og er velbevandret i servere, netværk, databaser og programmering. Du er den der har været i firmaet i længst tid. Kollegaer, ledere, selv teknologier er kommet og gået, men du er her stadig. På det sidste kan du dog mærke at du er ved at blive frosset ud. De yngre teknikere får ansvaret for de nye spændende ting, mens du bliver efterladt med de ældgamle programmer, som stadig kører ved mange kunder. Hvis ikke du var den eneste der vidste hvordan det gamle skidt fungerede, er du sikker på at firmaet allerede ville have skilt sig af med dig.

Du har været med i et par projekter før, hvor der skulle udvikles et nyt produkt, og hvor du skulle give dit besyv med om den tekniske side af sagen. Det har ikke været nogen udpræget succes. Du har det svært når folk uden nogen grundlæggende forståelse for IT prøver at gøre sig kloge på hvordan et IT-produkt skal se ud.

Nogle gange har du virkelig følt dig omgivet af idioter. Når du så har prøvet at forklare hvorfor noget helt utopisk ikke kan lade sig gøre, er du blevet bedt om ikke at bruge så teknisk et sprog. Hvordan fanden skal man forklare strukturen i en SQL-database? Brug æbler og appelsiner?

Det er i virkeligheden sådan en som dig, der burde være leder. Så ville der i hvert fald komme styr på sagerne...

## Fremtoning:

Praktisk. Ternet skjorte nede i cowboybukserne, og mobilen i bæltehylsteret. Kan godt virke negativ og utilnærmelig, og ved det også selv. I virkeligheden vil han bare gerne levere et ordentligt stykke arbejde.

## Personlige Mål:

- Sikre sikre og stabile løsninger.
- Filtrere idéer fra ledelse og designere, så produktet bliver anvendeligt og muligt.
- Undervise (belære) andre om den tekniske side af IT.

## De andre i projektet:

**Projektleder - Claire Bendix:** Hun er som alle mulige andre projektledere, hverken værre eller bedre. For dem handler det om at afslutte projektet, og komme videre til det næste. Hvis der bliver problemer senere, skal teknikere som dig ind og rydde op...

**Designer - Mona Wagner:** God til design, men som så mange andre har hun ikke styr på teknikken. Du kan godt blive irriteret på hendes konstante optimisme. Nogle gange skal negative sider bare påpeges.

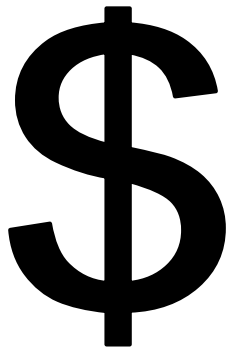
**Brugerkonsulent - Martin Østerby:** Han er en fin nok fyr. Overuddannet og naiv, men har hjertet på det rette sted. Han vil, som du, gerne have et ordentligt produkt afsted til kunden. Hans indgangsvinkel er bare at få inddraget brugerne og notere alle deres arbejdsrutiner og ønsker, så vi kan skræddersy det til dem.

**Marketing - Kristina Rask:** Hun er godt nok en meget bestemt dame, men hun ved at dig kan hun ikke løbe om hjørner med. Du har aldrig stolet på marketing, hun har ikke endnu lovet noget til en kunde som I ikke kunne holde, men du venter bare...



# Kristina Rask

- Marketing
- 36 år
- 7 år i firmaet



# Kristina Rask

## Baggrund:

Da du kom til firmaet, havde du haft en del succes som freelancer i reklamebranchen, og du regnede med at firmaet bare skulle være en midlertidigt trin i din karriere - en fod indenfor i de etablerede virksomheder. Så kom finanskrisen, og man kunne ikke længere vælge og vrage imellem jobbene, og at gå tilbage til freelancing var alt for risikabelt. Så du blev hængende, og håbede på at kunne arbejde dig op til en stilling som marketingchef, som kunne udstikke strategien for hele virksomheden.

Nu er der gået nogle år, og du er stadig ikke kommet videre. Hvis ikke der snart sker noget nyt og spændende bliver du nødt til at søge videre. Hvis det bare ikke var for det forbandede jobmarked...

Du elsker marketing - og at sælge varen. Du ved, at selvom produktet er i orden i alle leder og kanter, nytter det ikke noget hvis man ikke kan finde ud af at sælge det. Historien er fyldt med eksempler på overlegne produkter der tabte kampen mod inferiøre konkurrenter fordi de ikke forstod marketing.

Du ved at nogle af de andre afdelinger ser ned på dig og din slags, og afskriver jer som smarte sælgere, der er ligeglade med hvad der bliver langet over disken. Det kan godt gøre dig vred, men mest af alt har du lidt ondt af dem, da de jo tydeligvis ikke har forstået gamet.

## Fremtoning:

Skarp, professionel udstråling. Du skal tit pitche idéer over for ledelsen og kunder, og du ved hvor meget udseende og præsentation betyder. Kontant i tonen, og har altid målet i sigte.

## Personlige mål:

- At få anerkendelse for dine idéer.
- At skabe hype omkring jeres produkt hos kunden - og dermed sælge varen.

## De andre i projektet:

**Projektleder - Claire Bendix:** Hun er ok, men har på det sidste virket lidt sløset, som om hun ikke helt går op i sine projekter. Du er sikker på at hvis du fik et projektlederkursus ville du på ingen tid kunne blive bedre end hende.

**Tekniker - Bent Nordstrand:** Sure gamle mand. Selvfølgelig skal teknikken være i orden, men han kan ved gud ikke forvente at alle skal kunne tale med om avanceret programmering for at blive taget seriøst. Og hans negativitet hjælper bare ikke meget.

**Brugerkonsulent - Martin Østerby:** Blåøjede Ken. Han har så travlt med at fokusere på hvad kunden (eller brugerne som han kalder dem) vil have, og hvad de har brug for. Han glemmer at ofte ved de det ikke selv, og så må vi skabe deres ønsker og behov.

**Designer - Mona Wagner:** Virkeligt dygtig designer, som ikke altid får anerkendelse for sit arbejde. Du har et rigtig godt forhold til hende, selvom du godt kan mistænke hende for at være lidt irriteret på dig, når du gentagne gange kommer med ændringsforslag til hendes arbejde.



# Bipersoner

## Chefen

**Svend Erik Abildgaard**

Jovial, uempatisk, resultatorienteret, egocenteret, kræmmersjæl.



## HR-konsulenten

**Joanna Brix-Holdt**

Venlig, overivrig, assertiv, smilende, altid på, entusiastisk.



# Scene 1: Mandag - Det begynder

## **Scenetype: Møde. Alle sidder om bordet.**

Denne scene skal sætte stemningen. Start med at beskrive settingen. Kontorbygningen. Interiøret. summende computere. Personlige arbejdspladser. Plancher, Post-its. Mødelokalet (Se side 8 - Location).

Medarbejderne sidder til et fælles møde, mandag morgen, i det store mødelokale. Der er ca. 20 medarbejdere i alt. Joanna fra HR spørger om hvem der vil være referent. Tillad en lang og pinlig pause, med mindre en spiller mod forventning melder sig. Kig længe og bebrejdende på spillerne indtil én bryder sammen og tager tjansen. Få vedkommende til rent faktisk at skrive referat.

Mødet er et langt kedeligt foredrag om at spare på ressourcerne - om at slukke lys og computere, undgå unødvendig print osv. Improvisér i et minuts tid.

Chefen kommer ind til sidst og siger at de andre gerne må gå, men de 5 spillere skal blive - der er vigtigt nyt. Han forklarer at der er kommet et hasteprojekt. Bygge og anlægssfirmaet JBA skal have lavet et nyt IT-system der skal samle alle processer der er i forbindelse med et større byggeri.

Han vil gerne have gruppen til at lave en præsentation af hvordan man kunne tænke et samlet IT-system til byggebranchen. De enkelte medarbejdere skal bidrage med deres ekspertiseområde, og det skal samles til ét hele. De har 2 uger til opgaven, før den skal præsenteres.

Da de ikke har arbejdet sammen på den slags projekter endnu, vil han gerne have dem til at præsentere sig selv.

De får dog hjælp - for at ryste dem sammen som gruppe vil HR holde et teambuildingarrangement for at få dem skudt i gang. Det bliver allerede i dag efter frokost.

Chefen går og de 5 får tid til at fordøje nyhederne og summe om dem.

## **Valgfri miniscene:**

Spilpersonerne sidder til frokost efter mødet. Kort snak om hvad de forventer?

# Scene 2: Mandag - Teambuilding

## Scenetype: Aktiv/Kreativ

Denne scene er at give spillpersonerne en fælles aversion - HR - der ikke forstår deres dagligdag og opgaver. Det skal gerne skabe en dårlig start på projektet.

HR-konsulenten Joanna Brix-Holdt introducerer sig selv.

*"Nu ved jeg jo ikke meget om hvad I går rundt og laver, men jeg ved noget om mennesker, og hvordan de kommunikerer og samarbejder... Derfor har jeg nogle øvelser med til jer"*

Hold en kunstpause. Lad spillerne afvente lidt nervøst.

*"Lad os lige starte med at komme lidt op og stå, og bevæge os lidt. Sådan nogle IT-folk som jer sidder alt for meget ned! I skal huske at bruge kroppen"*

Lav en form for **let fysisk aktivitet** - strækøvelser - sprællemænd eller lignende. Iagttag reaktionerne.

*"Nå skal vi starte? Jeg synes I skal introducere jer selv - eller rettere hinanden. Hvad tror vi egentligt at vi ved om hinanden? **Beskriv personen til højre for dig i første person**". Vil du begynde... Bent?"*

Lad runden køre rundt så alle "spiller" en anden person.

Hvis der er nogen der nægter, giv dem dårlig samvittighed, på en positiv, men klart bebrejdende måde.

*"Jeg kan virkelig godt forstå at du synes det er lidt mærkeligt, men det er virkelig en god måde at komme i gang på! Det er slet ikke så svært. Du vil da ikke have at I går i stå allerede nu, vel?"*

Når de er færdige giv dem en lille pause inden anden øvelse:

*"Nu skal vi lære at arbejde på et fælles ting sammen. Et IT-system er vel meget ligesom en... lufthavn? Den er også meget kompleks, med mange dele der er afhængige af hinanden. Så nu vil jeg gerne have at I **tegner en lufthavn**, ét element af gangen. I skal alle tegne på samme planche, men kun én kan tegne ad gangen - jeg glæder mig til at se resultatet!"*

Giv dem tid til opgaven. Når de er færdige, bedømmer Joanna planchen, og kommenterer på hvordan hun så processen, f.eks *"Ja, jeg kunne jo se at du ikke var så meget med"* eller *"Hvorfor har I ikke tænkt på sikkerhed/toiletter/restauranter/whatever"*.

Til sidst er der evaluering: *"Hvad synes I om det? Føler I at I kan bruge det til noget?"*

## Valgfri miniscene:

Spilpersonerne mødes på parkeringspladsen på vej hjem. Dagens indtryk fordøjes.

# Scene 3: Tirsdag - Projekt mødet

## Scenetype: Møde (Planlægning)

Det er dagen efter Teambuilding og gruppen mødes i deres projektlokale og skal i gang med projektet.

Spørgsmålet er om de ved hvordan de skal gribe det an? Giv dem ingen hints - det er meningen at det skal være akavet, og at "lave et IT-system til byggebranchen" er en meget udefineret, ja nærmest umulig opgave.

Det kan være at måske projektlederen prøver at tage tøjlerne... lad det spille sig ud. De kan ikke få fat i chefen og stille uddybende spørgsmål - han er til møde. (Han kommer dog selv forbi i slutningen af scenen, når der på et tidspunkt har været en tilpas lang pinlig pause).

Scenen skal illustrere rådvildheden og den mangel på organisation kontoret kan udtrykke. Spillerne skal føle sig udsatte og utrygge. Hvad er det egentligt at der forventes af os?

På et tidspunkt kommer Joanna fra HR ind, og spørger hvordan det går. Er de helt blanke siger hun *"Ja, jeg tror bare at i dag skal I starte med at snakke om hvordan i griber det an, og hvad opgaven egentlig er..."*

Hvis stemningen er helt anderledes og spillerne bare løber med bolden og begynder at designe systemet, er det bare fint - lad dem lege et stykke tid.

Når der er gået et passende stykke tid, begynder dagen at gå på hæld. En halv time før fyraften kommer chefen ind, og spørger hvordan det går - giv gruppen mulighed for at svare. Vil de indrømme at det er svært at komme i gang, eller har de rent faktisk lavet noget?

Chefen lytter interesseret og kommer så med en ikke uvæsentlig information: "Jeg har lige været til møde med kunden, og har fået en mere detaljeret beskrivelse af hvad de vil have. Det kan være det kan hjælpe jer!" Giv spillerne handout 1).

Det er sent på dagen - giv spillerne tid til at læse kravspecifikationen, og sig at dagen slutter - i morgen skal de for alvor i gang...

Det er meningen at der skal være forvirring over kravspecifikationen - opgaven er med vilje gjort uklar og svær - ja nærmest umulig.

Chefen slutter af med *"Ja, i morgen forventer jeg, at I kommer i gang med at tegne hvordan I ser systemet! Bare tænk på lufthavnen, det hører jeg gik meget godt..."*

# Scene 4: Onsdag - Hands on!

## **Scenetype: Kreativ workshop.**

Nu skal gruppen for alvor i gang. Læg en stak A3/A4 ark, post-its og tusser på bordet. Sig de ligger klar til dem når de møder ind om morgenen.

Spillerne har de løse bestilling fra kunden, som de fik i sidste scene, men ved de hvordan de skal komme i gang?

Der er et handout til hver spilperson, som du skal give dem - det giver dem et hint til hvad de synes er vigtigt at få med i præsentationen, og giver dem et startende skub. Giv hver spiller deres kort fra handout #2.

Meningen med den scene er at de skal få noget ned på papir. En skitse af systemet kunden har bestilt. Det er ikke meningen at de skal blive færdige - stop dem hvis de når for langt. Vil de samarbejde? Modarbejde hinanden? Skændes over hvad der er vigtigt at få med?

## **HR kommer forbi (igen)**

I løbet af scenen må du gerne få Joanna fra HR til at komme forbi. Hendes hemmelige mission er jo at spionere for chefen, og se hvordan det går. Hun siger at hun bare gerne vil se dem arbejde lidt, for at se om de har brug for flere HR-værktøjer. Hun kan selvfølgelig ikke svare på spørgsmål omkring hvad de konkret skal. Bliver hun bedt om at gå, bliver hun noget fornærmet.

## **Overladt til sig selv**

Spillerne har ingen mulighed for at få mere konkret info om hvad de forventes at skulle præsentere. Chefen er ikke til at træffe i dag, og de kan heller ikke få fat i kunden (JBA), skulle de prøve på det.

Stop scenen på et passende tidspunkt - og igen: inden de når for langt.



# Scene 5: Onsdag - Chefens opsang

## Scenetype: Kort møde / konfrontation

Lidt i fyraften kommer chefen tilbage og vil se hvordan det går med opgaven. I virkeligheden vil han skabe lidt panik, så han kan se hvordan de reagerer på pres.

Han starter med at kritisere deres produkt indtil videre - det er ikke godt nok. Realiteterne bliver lagt ud - der er en nedskæringsrunde lige rundt om hjørnet, så hvis man vil gå fri, så må man hellere stramme sig an...

Derefter bliver han helt konkret på hvad han vil se i præsentationen fredag morgen:

1. 1 samlet præsentationsplanche på et A3 ark, hvor alle projektet, tidsplanen og de enkelte områder og deres indbyrdes relationer ridses op.
2. 5 individuelle præsentationer af de enkelte områders medarbejdere - max 4 A4 ark (simuleret Powerpoint) pr. pers.

Kicker: gruppen skal forholde sig til fordelingen af ressourcer. Disse repræsenteres af resourcepoint (RP). Gruppen skal aftale på forhånd hvor mange RP hvert område skal have, men det skal først præsenteres i de individuelle præsentationer. Der er 13 RP til hele projektet.'

1RP: Området tildeles stort set ingen ressourcer - området vil ikke have nogen indflydelse på projektet.

2RP: Området vurderes som mindre vigtigt, og får få ressourcer - området får ringe indflydelse på projektet

3RP: Området vurderes som vigtigt, og får en del ressourcer - området får ok indflydelse på projektet

4RP: Området vurderes som kritisk, og får mange ressourcer - området får stor indflydelse på projektet

(Handout #3)

Ideen med det er selvfølgelig at introducere et element af konflikt i gruppen, så man kan se hvordan de enkelte medarbejdere håndterer det.

Lad spillerne summe lidt over de nye oplysninger, og giv dem så lidt at tænke over - udlever et kort fra Handout 6 til hver. De må ikke se hinandens kort.

Giv dem tid til at læse det, tænke lidt, og afslut så scenen.

# Scene 6: Torsdag - Deadlinefeber

## Scenetype: Kreativ

En central scene hvor spillerne en gang for alle skal have blive enige om hvordan præsentationen af projektet skal se ud.

Start med at tage handout 4 og 5 ned fra tavlen, riv dem i stykker, og smid stumperne i skraldespanden. Kommenter det ikke.

Som beskrevet i sidste scene skal præsentationen være i 2 dele - et fælles overblik, fremlagt som en A3 planche, og individuelle fremlæggelser af de enkelte (A4 ark).

Lad spillerne snakke om hvordan og hvorledes de vil gribe det an - slutresultatet skal dog være at de har den fælles præsentation klar. Om de hver især har de individuelle klar er op til de enkelte.

Til sidst i scenen skal der gerne være lidt stemning af panik før lukketid eller "deadlinekuller". Brug gerne en biperson (pakkebud, rengøringshjælp, medarbejder fra en anden afdeling, til at komme ind og forstyrre når det er mindst belejligt.

Joanna fra HR, kommer også forbi og ønsker dem held og lykke, og spørger dem om de nu har styr på det hele - hvem der skal sige hvad og hvornår?

Afslut scenen når de har præsentationen klar.

## Valgfri miniscene:

Det er meget sent - spilpersonerne er helt færdige, trætte og på vej hjem. En af dem åbner en forkert dør, og alarmen går i bygningen. De er nødt til at vente på vagten, der skal komme og slukke den. Mens de venter evalueres dagen...

# Scene 7: Fredag - Præsentationen

## Scenetype: Præsentation / Konfrontation

Den store finale. Det er tid til at præsentere den seneste tids anstrengelser.

Du skal som spilleder spille chefen, Joanna fra HR og repræsentanten for kundefirmaet.

Sæt dig tilbage og nyd præsentationen. Holder spillerne sig til hvad de aftalte i sidste scene? Er der nogen der fusker med ressourcepointene? Er de nervøse?

Du bestemmer selv hvordan de bedømmer præsentationen, men vær fair! Hvis spillerne rent faktisk laver et godt show og taler deres sag, bør det blive godkendt. Hvis det derimod er noget usammenhængende hø, skal du ikke holde dig tilbage med kritikken. Så er det din chance for at lege Cowell eller Blachman\*.

Når kritikken af præsentationen er færdig, har chefen en afsløring.

*"Tak for det. Jeg har nu lidt af en overraskelse til jer. Projektet vi har bedt jer om at lave, var i virkeligheden en bedømmelse af jer. Der er ingen aftale med JBA. Manden ved siden af mig er skuespiller - du må gerne gå nu Johannes. (Skuespilleren går ud af lokalet).*

*Til gengæld skal vi snart bruge en ny leder for projektkontoret, og vil fokusere på intern rekruttering. I er blevet valgt ud fordi i hver især har vist potentiale, og måske fortjener at få en chance videre her i firmaet. Derfor havde vi brug for et falsk projekt hvor vi kunne anbringe jer sammen, og undersøge hvordan i arbejdede under pres. Det der kommer til at ske nu, er følgende: vi vil gerne have jer til at bedømme hinandens indsats, set i lyset af hvem der har bidraget mest til projektet. Jeg vil have jer til at skrive navnet på den person som I mener har bidraget mest til projektet. Skriv et plus ud for den person. Tænk derefter på den der har bidraget mindst til projektet og skriv vedkommendes navn ned med et minus ved siden af. Ingen af navnene må være jer selv. I har 5 minutter".*

Du skal ikke læse ovenstående op - spil chefen, og få pointen ud. Det behøves selvfølgelig ikke være ordret.

Giv spillerne tid til at reagere. Hvad gør de? Går de med på den, og fortsætter det absurde spil? Er der nogen der føler sig misbrugt og siger fra? Det er lidt et *defining moment* for karaktererne. En mulighed for at sige fra, eller melde sig *all in*.

\* Notorisk kritiske dommere i X-Factor

# Scene 7: Fredag - Præsentationen

Hvis alle stemmer, skal du beslutte hvad chefen gør. Giver han den nye lederstilling til den der har fået flest stemmer? Vil HR-Joanna korrigere for taktiske stemmer? (Drevne personer som Claire eller Kristina vil jo nok ikke stemme på den de rent faktisk mente havde gjort det godt - det ville jo underminere deres egne chancer)

Hvis alle beslutter sig for at udvandre i protest, og dermed afskrive deres fremtid i Abildgaard Data, er det jo meget let - videre til Epilogen. Men hvad hvis nogle går og andre bliver?

Det er ikke meningen at der skal være en rigtig eller forkert slutning. Pointen er at der kommer den her nøglebegivenhed i spilpersonernes liv, hvor de ikke længere kan gemme sig, men bliver nødt til at se dem selv i øjnene og tænke over hvad de vil med deres liv og karriere.

Jeg lægger selvfølgelig op til at Abildgaard Data ikke er det fedeste sted at være, nu hvor de har ført gruppen bag lyset og nu spiller dem ud mod hinanden, men hvad? Hvis nogen beslutter sig for at gå efter den nye lederstilling er det et bedre valg end at gå tilbage i den kvælende apati.

Selv dem der evt. havner tilbage i deres normale stillinger skal gøre rede for hvad der sker efterfølgende, og hvordan de sidste to ugers begivenheder har påvirket dem. Det sker i næste, og sidste, scene.

# Scene 8 - Epilog

## Scenetype: Fortælling

Der er gået et par måneder efter den dramatiske finale i sidste scene, og det er tid til at runde af. For at få closure, vil vi gerne høre hvad der skete med spillersonerne efterfølgende.

Da slutningen er åben, kan jeg af gode grunde ikke bestemme det på forhånd. På den anden side har jeg ofte oplevet at spillere kan have svært ved at improvisere en epilogslutning, ud over det almindelige spil. For hvornår går man for vidt? Derfor foreslår jeg at du, kære spilleleder, kommer på arbejde. Skriv en kort sætning til hver person, og bed vedkommende om at runde sin historie af ud fra den. Eksempler kunne være:

"Da jeg forlod Abildgaard Data, solgte jeg huset og..."

"Efter det wake-up call måtte jeg noget helt nyt..."

eller...

"Jeg fortsatte i mit job i to år, mens jeg planlagde at..."

Forhåbentligt får I bundet nogle gode ender på spillersonernes skæbner, og får afsluttet scenariet på passende vis.

# Handout 1 - Kravspecifikation

Vojens 22.03.13

JBA (Jydsk Bygge- og Anlægsvirksomhed) bestiller hermed hos Abildgaard Data (herefter AD), et komplet tilbud på et samlet datastyringssystem til understøttelse af vores byggeprocesser. Dette inkluderer følgende: Lagerstyring, HR-værktøjer (allokering, løn og timer), Logistikmodul, Integration til senere specificeret tredjepartssoftware samt GPS. Systemet vil efter eventuel udvikling og idriftsættelse, kunne tilbydes andre interessenter, hvor avancen fra sådan aftale tilfalder JBA og AD efter senere aftalt fordelingsnøgle.

Præsentation af tilbuddet forventes fremvist 14 dage fra nu - fredag 05.04.13 hos udvikler (AD).

Karl Erik Kragelund  
Direktør

# Handout 2 - Scene 4

## Hvad med teknikken?

Du kommer til at tænke på at der skal laves en **oversigt** over servere, netværk og databaser, for at se hvor komplekst et system man skal til at lave.

Hvis ikke det kommer på plads, kan det være ligegyldigt med resten af præsentationen.



## Hvad med brugerne?

Du tænker at det er vigtigt at få en **fokusgruppe** på plads så hurtigt som muligt. De skal give input til hvordan produktet forbedres bedst muligt.

Hvis ikke det kommer på plads, kan det være ligegyldigt med resten af præsentationen.



## Hvad med markedsføringen?

I bestillingen siger de specifikt at løsningen vil kunne sælges efterfølgende til andre Byggefirmaer. Vi er allerede nu nødt til at planlægge hvordan vi skal **markedsføre** det over for andre potentielle kunder!

Hvis ikke det kommer på plads, har vi ikke løst opgaven. Det skal med i præsentationen.



## Hvad med organisationen?

For at det her kommer til at fungere skal I have en ordentlig **projektplan**, hvor man er enig om hvem der gør hvad og hvornår..

Hvis ikke det kommer på plads, kan det være ligegyldigt med resten af præsentationen.



## Hvad med designet?

Det er vigtigt at kunne præsentere en samlet **visuelt udtryk**. Hvis ikke der er noget interessant at se på, vil kunderne ikke sluge præsentationen. Noget der er i tråd med Bygge/anlægsbranchen?

Måske noget metallisk grafik, med kraner? I hvert fald, hvis ikke det kommer på plads, kan det være ligegyldigt med resten af præsentationen.



# Handout 3 - Resourcepoint

1 RP: Området tildeles stort set ingen ressourcer - området vil ikke have nogen indflydelse på projektet.

2 RP: Området vurderes som mindre vigtigt, og får få ressourcer - området får ringe indflydelse på projektet.

3 RP: Området vurderes som vigtigt, og får en del ressourcer - området får ok indflydelse på projektet.

4 RP: Området vurderes som kritisk, og får mange ressourcer - området får stor indflydelse på projektet.

**Der er 13 RP til de 5 områder.**



# Handout 4 - Kontorets bud

- Meld dig aldrig frivilligt
- Sørg for altid at have en udvej
- Giv altid skylden videre
- Brok dig aldrig direkte til ledelsen
- Undgå dokumentation - det kan spores tilbage til dig
- Hold så lange pauser som muligt, uden det bliver suspekt

# Handout 5 - Kontorets vilkår

- Det er altid ledelsens skyld
- Der er aldrig ressourcer nok
- Du har altid for travlt
- Kunder og brugere er et onde
- Der bliver ikke sat nok pris på dig
- Andre afdelinger laver ikke så meget som din
- Kollegaer, der arbejder mindre end dig, er dovne
- Kollegaer, der arbejder mere end dig, har ikke noget liv

# Handout 6 - Tanker

Hvad vil jeg med mit liv?

Hvorfor er jeg overhovedet i det her job?

Hvordan kommer jeg videre?

Hvordan motiverer jeg mig selv?

Har jeg ikke et talent, som jeg ikke får brugt?